



**PENGARUH BEBAN KERJA, KAPASITAS KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA
PT PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO)
TERMINAL PETIKEMAS BELAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

INGE MARIA THERESSIA TOBING
1925310190

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
LENGKAP FAKULTAS SOSIAL
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : INGE MARIA THERESSIA TOBING
NPM : 1925310190
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA,
KAPASITAS KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA PADA PT
PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO)
TERMINAL PETIKEMAS BELAWAN

MEDAN, JULI 2021



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM)

ANGGOTA - I

ANGGOTA - II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(DR. MUHAMAD TOYIB DAULAY, S.E., MM)

ANGGOTA - IV

(RORO RIAN AGUSTIN, S.SOS., M.SP)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : INGE MARIA THERESSIA TOBING
NPM : 1925310190
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA,
KAPASITAS KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA PADA PT
PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO)
TERMINAL PETIKEMAS BELAWAN

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc. M)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H, M.Kn)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : INGE MARIA THERESSIA TOBING
NPM : 1925310190
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA,
KAPASITAS KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA PADA PT
PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO)
TERMINAL PETIKEMAS BELAWAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Juli 2021

(Inge Maria Theresia Tobing)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Inge Maria Theresia Tobing
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan, 13 Mei 1995
NPM : 1925310190
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021

uat pernyataan



Inge Maria Theresia Tobing



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: INGE MARIA THERESSIA TOBING
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 13 Mei 1995
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1925310190
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Persentase Kredit yang telah dicapai	: 144 SKS, IPK 3.57
Nomor Hp	: 082163387108
Yang ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

Judul

Pengaruh Beban Kerja, Kapasitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada Pelabuhan Indonesia I (Persero)

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 27 Mei 2021

Pemohon,

(Inge Maria Theresia Tobing)

Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan

(Dr. Onny Medaling, S.H., M.Kn)

Tanggal :

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing I :

(Emi Wakhyuni, SE., M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing II :

(Rindi Andika, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : INGE MARIA THERESSIA TOBING
N. P. M : 1925310190
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 13 Mei 1995
Alamat : JL. SAGU 3 NO.22 P.SIMALINGKAR
No. HP : 082163387108
Nama Orang Tua : PAMANAT LUMBANTOBING/MARIANTHA J. PURBA
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Beban Kerja, Kapasitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero)

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



November 2021
at Pernyataan

INGE MARIA THERESSIA TOBING
1925310190



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, S.E., M.S., CIHCM., CPHCM
 Dosen Pembimbing II : RINDI ANDIKA, S.E., MM.
 Nama Mahasiswa : INGE MARIA THERESSIA TOBING
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310190
 Jenjang Pendidikan : STRATA SATU (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kapasitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero)

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
31/05-21	Acc Sempro		
13/08-21	Acc Sidang		

Medan, 20 November 2021
Diketahui/Ditandatangani oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

*) Coret yang tidak perlu



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM
 Dosen Pembimbing II : RINDI ANDIKA, S.E., MM.
 Nama Mahasiswa : INGE MARIA THERESSIA TOBING
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310190
 Jenjang Pendidikan : STRATA SATU (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kapasitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero)

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
19/05-21	Acc Sempro		
13/08-21	Acc Sidang		

Medan, 18 November 2021
 Diketahui/disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka. LPMU
LEMBAGA PENJAJARAN MUDA UNIVERSITAS
EROPA PEMBANGUNAN PANGSA
Ritonga, BA., MSc



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 8/16/2021 3:15:14 PM

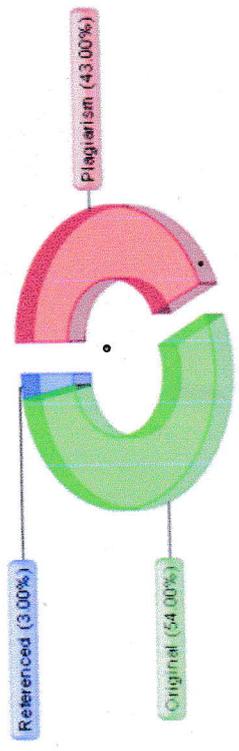
Analyzed document: INGE MARIA THERESSIA TOBING_1925310190_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 18 November 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : INGE MARIA THERESSIA TOBING
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 13 Mei 1995
 Nama Orang Tua : PAMANAT LUMBANTOBING
 N. P. M : 1925310190
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082163387108
 Alamat : JL.SAGU 3 NO.22 P.SIMALINGKAR

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Kapasitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), Selanjut saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercapai keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (buku dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani oleh pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point di atas berkas dimasukkan ke dalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : 

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



INGE MARIA THERESSIA TOBING
 1925310190

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : INGE MARIA THERESSIA TOBING
NPM : 1925310190
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rindi Andika, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kapasitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
09 Juni 2021	Acc sempro	Disetujui	
16 Agustus 2021	Acc Sidang Meja hijau	Disetujui	
09 November 2021	Acc jilid	Disetujui	

Medan, 18 November 2021
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, S.E., M.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

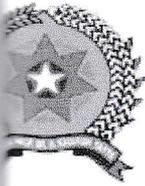
Nama Mahasiswa : INGE MARIA THERESSIA TOBING
NPM : 1925310190
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kapasitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
19 Mei 2021	acc sempro	Disetujui	
13 Agustus 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
12 November 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 18 November 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 431/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: INGE MARIA THERESSIA TOBING
: 1925310190
/Semester : Akhir
as : SOSIAL SAINS
an/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 13 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
us tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 13 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
isi : 01
Efektif : 04 Juni 2015

ABSTRAK

Penelitian ini adalah mengenai pengaruh beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan. Selanjutnya, data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner atau angket dari 55 orang responden. Model yang digunakan adalah regresi linier berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil analisis beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 1,256 dan nilai signifikan sebesar 0,215. Kapasitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar -1,185 dan nilai signifikan sebesar 0,241. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 8,207 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan, berdasarkan pada nilai F_{hitung} 23,349 dengan tingkat signifikansi 0,000. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,554 yang mengindikasikan bahwa 55,4% perubahan dalam keselamatan dan kesehatan kerja dapat dijelaskan variabel beban kerja, kapasitas kerja, dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya 44.6% dapat dijelaskan oleh variabel lain. Beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan, berdasarkan pada nilai F_{hitung} 23,349 dengan tingkat signifikansi 0,000. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,554 yang mengindikasikan bahwa 55,4% perubahan dalam keselamatan dan kesehatan kerja dapat dijelaskan variabel beban kerja, kapasitas kerja, dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya 44.6% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kapasitas Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

ABSTRACT

This research is about the influence of work-load, work-capacity, and physical work environment on occupational health and safety of the PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan. Furthermore, the data obtained from distributing questionnaires or questionnaires from 55 respondents. The model used is multiple linear regression and processed using SPSS version 22.0. Results of the analysis. Work-load has a positive and insignificant effect on the occupational health and safety of the PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan, this is evidenced by the t value of 1,256 and a significant value of 0.215. Work-capacity has a positive and insignificant effect on the occupational health and safety of the PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan, this is evidenced by the t value of -1,185 and a significant value of 0,241. Physical work environemet has a positive and significant effect on the occupational health and safety of the PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan., this is evidenced by from the t count value of 8,207 and a significant value of 0,000. Work-load, work-capacity and physical work environment have a positive and significant effect simultaneously on the occupational health and safety of the PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan, based on the value of Fcount 23,349 with a significance level of 0.000. The coefficient of determination is 0.554 which indicates that 55.4% of changes in occupational health and safety can be explained by work-load, work-capacity and physical work environment variables, while the remaining 44,6% can be explained by other variables.

Keywords : Work-load, Work-capacity, Physical Work Environment and Occupational Health and Safety

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat dan Anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Kapasitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan”**.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Program Studi Manajemen Universitas Panca Budi Medan. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak

pelajaran, bimbingan, arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pelajaran, bimbingan, arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen dan Staff di Lingkungan Fakultas Sosial Sains Panca Budi Medan, khususnya Program Studi Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa kuliah.

7. Khusus kepada orangtua dan adik penulis yang telah banyak mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Untuk seluruh pegawai di Lingkungan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan yang telah banyak mendukung dan memberikan informasi yang penulis butuhkan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada teman-teman 1 (satu) kelas penulis Jurusan Manajemen di Universitas Panca Budi yang sangat membantu penulis dalam dukungan pengerjaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Tuhan Yesus memberkati kita semua dan membalas semua kebaikannya. Amin.

Medan, Juli 2021
Penulis

Inge Maria Theresia Tobing
NPM: 1925310190

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
F. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	12
1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	12
a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	12
b. Landasan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja	13
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	14
d. Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	15
e. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja	16
2. Beban Kerja.....	17
a. Pengertian Beban Kerja.....	17
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	17
c. Efek Beban Kerja	18
d. Indikator Beban Kerja	20
3. Kapasitas Kerja	21
a. Pengertian Kapasitas Kerja	21
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kapasitas Kerja	22
c. Upaya Peningkatan Kapasitas Kerja	22
d. Indikator Kapasitas Kerja.....	23
4. Lingkungan Kerja Fisik.....	24
a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	24
b. Kategori Lingkungan Kerja Fisik	24
c. Faktor- faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.....	25
d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik	25
B. Penelitian Sebelumnya	27

	C. Kerangka Konseptual	30
	D. Hipotesis.....	34
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	36
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
	C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional	37
	D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data	41
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
	F. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	48
	1. Sejarah Singkat Objek Penelitian.....	48
	2. Visi dan Misi Objek Penelitian	50
	3. Struktur Organisasi Objek Penelitian.....	50
	4. Pembagian Tugas Objek Penelitian	52
	5. Deskripsi Karakteristik Responden.....	54
	6. Deskripsi Jawaban Responden	56
	7. Pengujian Validitas dan Realibilitas	73
	8. Hasil Uji Asumsi Klasik	78
	9. Regresi Linier Berganda	82
	10. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness of Fit</i>).....	83
	B. Pembahasan.....	87
	1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	87
	2. Pengaruh Kapasitas Kerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	89
	3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	90
	4. Pengaruh Beban Kerja, Kapasitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja	91
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	94
	B. Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi	36
Tabel 3.2 Defenisi Operasional	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel 4.4 Pernyataan X1.1	56
Tabel 4.5 Pernyataan X1.2	57
Tabel 4.6 Pernyataan X1.3	57
Tabel 4.7 Pernyataan X1.4	58
Tabel 4.8 Pernyataan X1.5	58
Tabel 4.9 Pernyataan X1.6	59
Tabel 4.10 Pernyataan X2.1	60
Tabel 4.11 Pernyataan X2.2	60
Tabel 4.12 Pernyataan X2.3	61
Tabel 4.13 Pernyataan X2.4	61
Tabel 4.14 Pernyataan X2.5	62
Tabel 4.15 Pernyataan X2.6	62
Tabel 4.16 Pernyataan X3.1	63
Tabel 4.17 Pernyataan X3.2	63
Tabel 4.18 Pernyataan X3.3	64
Tabel 4.19 Pernyataan X3.4	64
Tabel 4.20 Pernyataan X3.5	65
Tabel 4.21 Pernyataan X3.6	65
Tabel 4.22 Pernyataan X3.7	66
Tabel 4.23 Pernyataan X3.8	67
Tabel 4.24 Pernyataan X3.9	67
Tabel 4.25 Pernyataan X3.10	68
Tabel 4.26 Pernyataan Y.1	69
Tabel 4.27 Pernyataan Y.2	69
Tabel 4.28 Pernyataan Y.3	70
Tabel 4.29 Pernyataan Y.4	70
Tabel 4.30 Pernyataan Y.5	71
Tabel 4.31 Pernyataan Y.6	71
Tabel 4.32 Pernyataan Y.7	72
Tabel 4.33 Pernyataan Y.8	72
Tabel 4.34 Pernyataan Y.9	73
Tabel 4.35 Pernyataan Y.10	73
Tabel 4.36 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	74
Tabel 4.37 Hasil Uji Validitas Kapasitas Kerja	74
Tabel 4.38 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik.....	75
Tabel 4.39 Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	75
Tabel 4.40 Hasil Uji Realibilitas Beban Kerja	76
Tabel 4.41 Hasil Uji Realibilitas Kapasitas Kerja.....	77
Tabel 4.42 Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja Fisik.....	77

Tabel 4.43 Hasil Uji Realibilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja	77
Tabel 4.44 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	80
Tabel 4.45 Hasil Uji Multikolinearitas	81
Tabel 4.46 Regresi Linier Berganda	83
Tabel 4.47 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)	84
Tabel 4.48 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F).....	85
Tabel 4.49 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	86
Tabel 4.50 Nilai <i>Rating Scale</i> Variabel Beban Kerja (X1)	87
Tabel 4.51 Nilai <i>Rating Scale</i> Variabel Kapasitas Kerja (X2).....	88
Tabel 4.52 Nilai <i>Rating Scale</i> Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)	89
Tabel 4.53 Nilai <i>Rating Scale</i> Variabel K3 (Y)	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	52
Gambar 4.2 Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas	79
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Normal PP-Plot	80
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak perusahaan yang menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) guna menciptakan lingkungan kerja yang aman nyaman dan sehat serta kondusif, demi peningkatan produktifitas perusahaan untuk mendukung daya saing secara global. Masalah perlindungan tenaga kerja akan semakin meningkat sejalan dengan meningkatnya industrialisasi dan teknologi. Kondisi demikian tentu menuntut perusahaan untuk memberikan perlindungan tenaga kerja untuk semakin mantap baik ditinjau dari segi hubungan ketenagakerjaan, keselamatan, dan kesehatan dalam bekerja, maupun kesejahteraan tenaga kerja yang dapat berpengaruh pada produktifitas kerja. Pertimbangannya adalah bahwa unsur keselamatan dan kesehatan pegawai memegang peranan penting dalam peningkatan mutu kerja pegawai. Semakin cukup kuantitas dan kualitas fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula mutu kerja pegawainya. Dengan demikian perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pencapaian tujuannya.

Sebagai upaya memperoleh kondisi operasional yang aman memerlukan pengelolaan K3. Penerapan K3 merupakan syarat bagi setiap proses pekerjaan atau tempat kerja. Namun penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini bukan hanya tanggung jawab dari satu pihak melainkan tanggung jawab mulai dari pimpinan tertinggi sampai pada level pegawai tingkat bawah yaitu pihak yang sama-sama menyadari arti pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja itu sendiri bertujuan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan orang yang berada dalam pekerjaan tersebut atau orang yang terlibat dalam proses pekerjaan, serta menjamin kelangsungan pekerjaan itu sendiri dan juga menjaga keutuhan alat dan meningkatkan produktifitas. Menurut Adriansyah (2014:72), faktor kelalaian oleh pegawai yang menjadi pemicu terjadi kecelakaan pekerjaan. Hal ini mengharuskan pihak pemerintah senantiasa mengadakan pembenahan menyangkut kualitas pelayanan yang dihasilkan. Pelayanan yang berkualitas berarti pelayanan yang mampu memberi kepuasan kepada pelanggan (masyarakat) dan mampu memenuhi harapan masyarakat.

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada sektor perhubungan laut khususnya dalam bidang jasa pelayanan kegiatan bongkar muat petikemas antar pulau (domestik) dan merupakan pintu gerbang perekonomian Sumatera terutama Sumatera Utara. Terminal Petikemas Belawan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan, melaksanakan perusahaan dan pelayanan jasa terminal petikemas secara efisien dan efektif dalam rangka menunjang kelancaran arus kapal dan bongkar muat petikemas. Kegiatan operasional yang dilakukan oleh Terminal Petikemas Belawan tersebut mempunyai dampak terhadap risiko bahaya apabila tidak dikelola secara hati-hati. Maka dengan ini kesadaran akan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah dibutuhkan. Begitu juga dengan manajemen, dimana manajemen dituntut untuk senantiasa menyediakan fasilitas keselamatan kerja serta memberikan fasilitas kesehatan yang memadai.

Menurut Tjakra (2018:332), faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, berupa beban yang dirasakan oleh pegawai ketika bekerja (ringan/sedang/berat/atau fisik/mental/sosial). Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

2. Kapasitas kerja, berupa kualitas pekerja itu sendiri yang mencakup kemahiran, umur, daya tahan tubuh, jenis kelamin, gizi, ukuran tubuh, dan motivasi kerja. Kapasitas kerja yang tidak sesuai akan menimbulkan terjadinya kelelahan kerja yang memiliki gejala seperti perasaan lesu, ngantuk dan pusing, tidak atau kurang mampu berkonsentrasi, berkurangnya tingkat kewaspadaan, persepsi yang buruk dan lambat, tidak ada atau berkurangnya gairah untuk bekerja, dan menurunnya kinerja jasmani dan rohani. Hal ini tentunya akan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja pegawai

3. Lingkungan kerja, berupa faktor fisik, kimia, biologik, ergonomik, maupun psikososial. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Setiap benda atau proses tersebut secara langsung atau perlahan bisa mencederai fisik orang ataupun bagiannya. Faktor fisik dapat juga disebut potensi bahaya yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan terhadap tenaga kerja yang terpapar, misalnya terpapar kebisingan intensitas tinggi, suhu ekstrim (panas & dingin), intensitas penerangan kurang memadai, getaran, dan

radiasi.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, penulis melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa kondisi keselamatan dan kesehatan kerja pegawai masih belum terpenuhi dengan baik. Hal ini dikarenakan masih banyak pegawai yang belum mendapatkan pelatihan yang cukup tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan belum memiliki alat pelindung diri yang lengkap.

Secara teoritis, kurang terpenuhinya kondisi keselamatan dan kesehatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik. Beban kerja adalah banyaknya tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan. Kapasitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan tentang kondisi keselamatan dan kesehatan kerja di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum mendapatkan pelatihan yang cukup tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan belum memiliki alat pelindung diri yang lengkap. Untuk kondisi beban kerjanya menunjukkan masih banyak pegawai yang belum mampu mengambil keputusan dengan cepat dalam menangani suatu pekerjaan dan belum memiliki beban kerja yang sesuai standar pekerjaan. Sementara untuk kondisi kapasitas kerjanya menunjukkan masih banyak pegawai yang belum mendapatkan motivasi dan dukungan mental yang baik dari pimpinan. Dengan kondisi demikian, dapat

disimpulkan bahwa kondisi kapasitas kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan masih kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan juga menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik pegawai juga masih kurang baik, karena masih banyak pegawai yang bekerja di ruangan yang berisik dan rawan kebisingan. Dengan kondisi demikian, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan masih kurang.

Berdasarkan latar belakang di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kapasitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, sehingga permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pegawai belum mendapatkan pelatihan yang cukup tentang keselamatan dan kesehatan kerja sehingga menyebabkan minimnya pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Pegawai belum memiliki alat pelindung diri yang lengkap sehingga berdampak pada kurang tercapainya penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Pegawai belum mampu mengambil keputusan dengan cepat yang berpengaruh pada lamanya waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Pegawai belum memiliki beban kerja yang sudah sesuai standar pekerjaan sehingga akan berdampak pada kondisi kesehatan pegawai.
5. Pegawai belum mendapatkan motivasi dan dukungan mental yang baik dan

cukup dari pimpinan yang akan mempengaruhi antusiasme pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Pegawai belum bekerja di lingkungan kerja yang tenang dan terhindar dari kebisingan sehingga akan mengganggu proses bekerja pegawai.

C. Batasan Masalah

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi beberapa permasalahan yang ada, mengingat terbatasnya waktu, dana dan ilmu pengetahuan penulis sehingga dapat dibatasi menjadi:

1. Variabel yang diteliti yaitu beban kerja, kapasitas kerja, lingkungan kerja fisik dan keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Tujuan objek penelitian yaitu PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan.
3. Populasi dan sampel yang diambil hanya pegawai yang berada di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang dapat diambil sebagai dasar kajian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan?
2. Apakah kapasitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan?
3. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan?

4. Apakah beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh positif dan signifikan beban kerja keselamatan dan kesehatan kerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh positif dan signifikan kapasitas kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh positif dan signifikan beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

a. Bagi Institusi

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pimpinan dan para pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan tentang pentingnya peranan beban kerja, kapasitas kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Bagi Peneliti

1) Penelitian ini kiranya berguna untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama mengikuti kuliah dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.

2) Untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Patrisia (2018), Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Samarinda, yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Shift Kerja terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pegawai PT Kaltim Diamond Coal di Loa Crow”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kapasitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak

pada:

1. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu beban kerja, kelelahan kerja dan shift kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu beban kerja, kapasitas kerja, dan lingkungan kerja fisik dan 1 (satu) variabel terikat yaitu keselamatan dan kesehatan kerja.
2. **Jumlah observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu berjumlah 187 pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 55 pegawai.
3. **Waktu penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
4. **Lokasi penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di PT Kaltim Diamond di Loa Crow sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan.

Berdasarkan perbedaan di atas, maka penelitian ini asli bukan duplikasi dari karya orang lain baik dari segi lokasi, materi maupun permasalahannya, sehingga dengan demikian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Tjakra (2018:331), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan “suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.”

Menurut Astuti (2018:231), keselamatan dan kesehatan kerja adalah “suatu upaya penerapan yang bertujuan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik dan jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja serta pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar tenaga kerja tidak mengalami cedera.”

Pada intinya kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan budaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Jadi berbicara mengenai keselamatan dan kesehatan kerja tidak selalu membicarakan keamanan fisik dari para pekerja, tetapi menyangkut berbagai unsur dan pihak.

b. Landasan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berbagai peraturan perundangan merupakan landasan hukum guna dijadikan pedoman dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Berikut ini uraian dari beberapa peraturan perundangan di bidang perlindungan tenaga kerja:

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Undang-Undang No.14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan
3. Undang-undang No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
4. Surat Keputusan Bersama Menteri Pekerjaan Umum dan Menteri Tenaga Kerja No.Kep.174/MEN/1986 dan 104/KPTS/1986 Tentang Pedoman Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Tempat Kegiatan Konstruksi.
5. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang isinya secara spesifik membahas kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja, pelatihan tenaga kerja, pembinaan dan pengawasan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja
6. Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang ini sebagai aturan pelaksanaan dari UU No.14 tahun 1969 yang menyangkut norma perlindungan tenaga kerja, khususnya bidang keselamatan kerja
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Per-01/MEN/1980 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Konstruksi Bangunan
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI. No. Per05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan

9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per04/MEN/1995 Tentang Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.02/MEN/1980, tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.01/MEN/1981, tentang Kewajiban Melaporkan Penyakit Akibat Kerja, sedang pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEPTS/333/MEN/1989
12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.03/MEN/1982, tentang Pelayanan Kesehatan Kerja
13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per03/MEN/1998 Tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan
14. Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.7 tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan Keberhasilan Serta Penerangan Dalam Tempat Kerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting bagi pegawai dan juga perusahaan. Menurut Tjakra (2018:332), faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, berupa beban yang dirasakan oleh pegawai ketika bekerja (ringan/sedang/berat/atau fisik/mental/sosial). Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*,

sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

2. Kapasitas kerja, berupa kualitas pekerja itu sendiri yang mencakup kemahiran, umur, daya tahan tubuh, jenis kelamin, gizi, ukuran tubuh, dan motivasi kerja. Kapasitas kerja yang tidak sesuai akan menimbulkan terjadinya kelelahan kerja yang memiliki gejala seperti perasaan lesu, ngantuk dan pusing, tidak atau kurang mampu berkonsentrasi, berkurangnya tingkat kewaspadaan, persepsi yang buruk dan lambat, tidak ada atau berkurangnya gairah untuk bekerja, dan menurunnya kinerja jasmani dan rohani. Hal ini tentunya akan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja pegawai

3. Lingkungan kerja, berupa faktor fisik, kimia, biologik, ergonomik, maupun psikososial. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Setiap benda atau proses tersebut secara langsung atau perlahan bisa mencederai fisik orang ataupun bagiannya. Faktor fisik dapat juga disebut potensi bahaya yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan terhadap tenaga kerja yang terpapar, misalnya terpapar kebisingan intensitas tinggi, suhu ekstrim (panas & dingin), intensitas penerangan kurang memadai, getaran, dan radiasi.

d. Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Tjakra, (2018:334) terdapat tiga tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

1. Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya;
2. Menjamin keselamatan setiap orang yang berada ditempat kerja;
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Menurut Lim (2018:144) mengatakan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai dapat dicapai jika unsur-unsur yang mendukung, yaitu:

1. Adanya dukungan dari pimpinan puncak;
2. Ditunjuknya direktur keselamatan;
3. Rekayasa pabrik dan kegiatan yang aman;
4. Diberikannya pendidikan bagi semua pegawai untuk bertindak aman;
5. Terpeliharanya catatan-catatan tentang kecelakaan;
6. Menganalisis penyebab kecelakaan;
7. Kontes keselamatan;
8. Melaksanakan peraturan.

e. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja menurut Tjakra (2018:336) adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan pada pegawai yang bekerja dengan alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang baik dan sesuai.
2. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.
3. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.

4. Jaminan keselamatan.
5. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.
6. Pemeriksaan kesehatan pegawai secara periodik
7. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan.
8. Pengobatan yang diberikan perusahaan
9. Lingkungan kerja yang aman dan bersih
10. Ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Rumawas (2018:19), beban kerja adalah “besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.” Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Menurut Warr (2019:33), beban kerja adalah “suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.”

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah banyaknya tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang

menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Silalahi (2017:45), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a) Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

b) Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c) Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor *somatic* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

c. Efek Beban Kerja

Menurut Schultz (2018:15), Efek beban kerja di bedakan menjadi dua macam, yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload*.

1. *Quantitative Overload*

Pada beban kerja yang bersifat *quantitative overload* adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu (*too much to do*). Unsur yang menyebabkan beban kerja berlebihan kuantitatif ini adalah desakan waktu. Waktu merupakan salah satu ukuran efisiensi. Pedoman yang banyak didengar adalah “cepat dan selamat”. Atas dasar ini orang sering harus bekerja berkejaran dengan waktu dan hal ini dapat mengakibatkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang. Bagaimanapun juga beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan pembangkit stress pada para pekerja

2. *Qualitative Overload*

Beban kerja yang bersifat *qualitative overload* adalah beban kerja yang terjadi apabila orang merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit (*too difficult to do*). Beban berlebihan kualitatif, adalah beban kerja karena kemajemukan pekerjaan. Beban berlebihan kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk dan kemajemukan pekerjaan ini bisa meningkat karena peningkatan dari jumlah informasi yang harus digunakan, peningkatan dari canggihnya informasi atau dari ketrampilan yang diperlukan dalam pekerjaan, serta perluasan dan tambahan

alternatif dari metode-metode pekerjaan. Kemajemukan pekerjaan memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi dari pada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi menyebabkan produktif, tetapi menjadi destruktif. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik. beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja pegawai. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban kerja pegawai.

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Rumawas (2018:21), indikator beban kerja meliputi :

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak

terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Kapasitas Kerja

a. Pengertian Kapasitas Kerja

Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan kapasitas kerja agar sesuai dengan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional.

Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas ialah terdapatnya korelasi “terbalik” antara masukan dan keluaran. Artinya, suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan keluaran yang semakin besar. Tentu banyak cara yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas suatu sistem.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia sendiri, yang dimaksud dengan kapasitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu, daya produksi, atau

keproduktifan sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu atau yang dilakukan (diperbuat) baik yang dilakukan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian dengan menggunakan tenaga fisik. Kapasitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian. Menurut Tjuanda (2018:41), “kapasitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum namun secara teknis kapasitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input) dan kapasitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.”

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kapasitas Kerja

Menurut Tjuanda (2018:42), Kapasitas kerja pegawai perusahaan dipengaruhi oleh tiga faktor:

- 1) Kualitas dan kemampuan fisik pegawai. Kualitas dan kemampuan pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos, mental dan kemampuan fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung. Sarana pendukung atau peningkatan kapasitas - Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi sarana, dan peralatan kerja pegawai dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu: menyangkut produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan serta suasana di lingkungan kerja itu sendiri dan menyangkut kesejahteraan pegawai yang tercermin di sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.
- 3) Supra sarana

Aktivitas perusahaan tidak terjadi di isolasi. Apa yang terjadi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan perijinan, dan lain-lain.

c. Upaya Peningkatan Kapasitas Kerja

Menurut Tjuanda (2018:42), guna mencapai efisiensi, kapasitas pegawai yang tinggi sangat diperlukan. Peningkatan kapasitas kerja dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain :

- 1) Peningkatan pendidikan. Pendidikan dan latihan menambah pengetahuan dan ketrampilan kerja. Latihan dapat dilakukan di dalam maupun di luar pekerjaan. Latihan yang dilakukan umumnya bersifat formal.
- 2) Perbaikan penghasilan dan pengupahan. Perbaikan pengupahan pada akhirnya akan dapat menjamin perbaikan gizi dan kesehatan. Kekurangan gizi masyarakat bukan saja menghambat pertumbuhan anak-anak tetapi juga secara langsung mempengaruhi kapasitas kerja pegawai. Rendahnya tingkat pendapatan menyebabkan seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan dan kesehatan yang memadai, yang lebih lanjut menyebabkan kapasitas kerja tenaga kerja menjadi rendah.
- 3) Pemilihan teknologi sarana pelengkap untuk berproduksi. Seseorang yang menggunakan peralatan yang lengkap dan sempurna lebih tinggi kapasitasnya dibanding dengan orang yang menggunakan peralatan yang lebih sederhana.
- 4) Peningkatan kemampuan pimpinan. Pengukuran kapasitas yang tinggi

dari pegawai tidak ada begitu saja jika tidak didukung oleh pimpinan yang kreatif dan partisipatif. Untuk itulah pihak manajemen sangat diperlukan partisipasinya.

d. Indikator Kapasitas Kerja

Menurut Tjuanda (2018:43) untuk melakukan pengukuran kapasitas kerja dapat menggunakan indikator-indikator berikut ini:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik pegawai yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pegawai, status gizi, dan kesehatan.
- 2) Sarana pendukung, yaitu lingkungan kerja (produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja) serta kesejahteraan pegawai (manajemen dan hubungan industri).

4. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Gienardy (2019:79), lingkungan kerja fisik adalah “sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.”

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi pegawai dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar pegawai baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling

pegawai buruk maka akan menyebabkan kinerja pegawai akan menurun dan produktivitas perusahaan akan berkurang.

b. Kategori Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Gienardy (2019:85), Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya: pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan lain-lain.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Mangkunegara (2018:105):

1. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi pegawai untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja pegawai.

2. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Gienardy (2019:86), indikator dari lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

A. Cahaya

Penerangan atau cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat), yaitu:

- (a) Cahaya langsung
- (b) Cahaya setengah langsung
- (c) Cahaya tidak langsung
- (d) Cahaya setengah tidak langsung

B. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

C. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

D. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain, pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

E. Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang pengaruh beban kerja, kapasitas kerja, dan lingkungan

kerja fisik terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, baik dalam lingkup internal Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, maupun dalam lingkup eksternal pada universitas lainnya. Adapun penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini adalah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Nama/Tahun/ Lembaga	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Yuliana Patrisia (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Shift Kerja terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pegawai PT Kaltim Diamond Coal di Loa Crow	Beban Kerja (X_1), Kelelahan Kerja (X_2), Shift Kerja (X_3), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa beban kerja, kelelahan kerja, dan shift kerja berpengaruh terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai PT Kaltim Diamond Coal di Loa Crow
2	Ida Ayu Er. Meytha Gayatri (2015)	Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Pegawai pada PT UOB Indonesia Cabang Bengkulu	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Sederhana	Menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT UOB Indonesia Cabang Bengkulu
3	Bintang Mareeta Dewi (2017)	Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan	Motivasi (X_1), Beban Kerja (X_2), Lingkungan	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama

		Kerja dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pegawai pada Koperasi KAREB Ponorogo	Kerja (X_3) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y)		berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan kerja pegawai Koperasi KAREB Ponorogo
4	Lidya T. Rumengan (2015)	Analisis Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Manado	Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik (X) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y)	Regresi Linier Sederhana	Menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Manado
5	Sri Indarti (2014)	Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.	Kepribadian (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.
6	Diane Applebaum, Susan Fowler, Nancy Fiedler, Omowunmi Osinubi, dan Mark Robson (2014)	<i>The Impact of Occupational Safety and Health Factor on Nursing Stress, Job Satisfaction</i>	<i>Nursing Stress (X_1), Job Satisfaction (X_2), and Occupational Safety and Health (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa stress dan kepuasan dalam bekerja berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
7	Brackett, M.A. Palomera, R., Kaja, J.m., Beyes, M.R., dan Salovey, P. (2010)	<i>The Impact of Occupational Safety and Health Factor on workload, work-environment and Job Satisfaction Among British Secondary-School Teachers</i>	<i>Workload (X_1), Work Environment (X_2), Job Satisfaction (X_3) and Occupational Safety and Health (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada British Secondary-School.
8	Leblebici (2012)	<i>Impact of Occupational Safety and Health Factor on Employee's</i>	<i>Employee's Productivity (X_1), and Occupational Safety and</i>	Regresi Linier Sederhana	Menunjukkan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada

		<i>Productivity: Case Study of a Bank in Turkey</i>	<i>Health (Y)</i>		Bank Turki.
9	Edwina Rudyarti (2018)	<i>The Correlation of Personal Protective Equipment Socialization Toward The Changing of Occupational Safety and health Behavior of Musical Instrument Crafsmen</i>	<i>Personal Protective Equipment Socialization (X₁), and Occupational Safety and Health (Y)</i>	Regresi Linier Sederhana	Menunjukkan bahwa pemakaian alat pelindung diri yang lengkap berpengaruh terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di <i>Musical Instrument Crafsmen</i> .
10	Maharani Ikaningtyas (2018)	<i>Effect of Occupational Safety and Health and Incentives on Work Motivation and Employee Performance (Study in Employees of PT. YTL-Paiton Province East Java)</i>	<i>Occupational Safety and Health (X₁), Incentives (X₂), and Work Motivation and Employee Performance (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, insentif berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai PT YTL-Paiton Jawa Timur.

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah pondasi utama sepenuhnya dari proyek penelitian yang dituju, dimana hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan dan elabolarasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survei literatur.

Menurut Rusiadi (2014:31), kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antarvariabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Jadi, kerangka berpikir ini merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan. Adapun kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Beban Kerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Apriani (2019:273) yang dimaksud dengan beban kerja adalah “banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu.” Ambar (2020:270) mengemukakan bahwa “aspek-aspek dari beban kerja meliputi aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan, aspek seorang atau kelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut, aspek waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut, dan aspek keadaan/ kondisi normal pada saat tugas-tugas tersebut dikerjakan.”

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan kerja pegawai. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental yang berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan kerja pegawai.

2. Hubungan Kapasitas Kerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Tarwaka (2018:108), Kapasitas kerja yang baik seperti status kesehatan kerja, gizi kerja serta kemampuan fisik yang prima diperlukan agar seorang pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kondisi atau tingkat kesehatan pekerja sebagai modal awal seseorang untuk melakukan pekerjaan harus pula mendapat perhatian.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kapasitas kerja berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan kerja pegawai. Kapasitas kerja yang didukung dengan kemampuan fisik dan sarana pendukung lainnya akan memberikan peranan penting dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:26), lingkungan kerja fisik adalah “semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.”

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja pegawai, yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam bekerja.

4. Hubungan Beban Kerja, Kapasitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Tjakra (2018:332), faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, berupa beban yang dirasakan oleh pegawai ketika bekerja (ringan/sedang/berat/atau fisik/mental/sosial). Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.
2. Kapasitas kerja, berupa kualitas pekerja itu sendiri yang mencakup kemahiran, umur, daya tahan tubuh, jenis kelamin, gizi, ukuran tubuh, dan motivasi kerja. Kapasitas kerja yang tidak sesuai akan menimbulkan

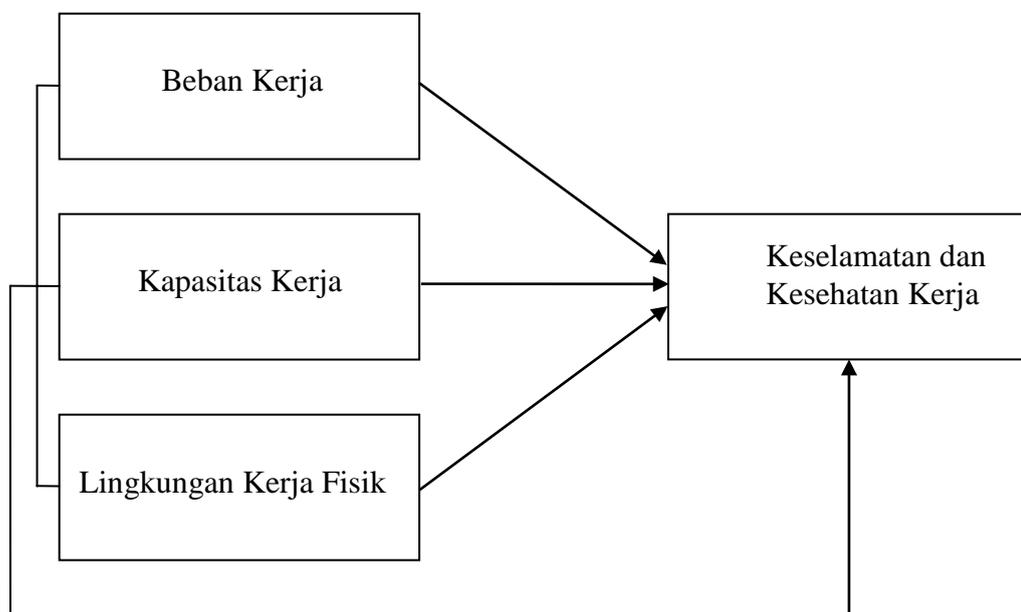
terjadinya kelelahan kerja yang memiliki gejala seperti perasaan lesu, ngantuk dan pusing, tidak atau kurang mampu berkonsentrasi, berkurangnya tingkat kewaspadaan, persepsi yang buruk dan lambat, tidak ada atau berkurangnya gairah untuk bekerja, dan menurunnya kinerja jasmani dan rohani. Hal ini tentunya akan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja pegawai

3. Lingkungan kerja, berupa faktor fisik, kimia, biologik, ergonomik, maupun psikososial. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Setiap benda atau proses tersebut secara langsung atau perlahan bisa mencederai fisik orang ataupun bagiannya. Faktor fisik dapat juga disebut potensi bahaya yang dapat menyebabkan gangguangangguan kesehatan terhadap tenaga kerja yang terpapar, misalnya terpapar kebisingan intensitas tinggi, suhu ekstrim (panas & dingin), intensitas penerangan kurang memadai, getaran, dan radiasi.

Menurut Yuliana (2018:15), beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai. Semakin baik kondisi beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja suatu perusahaan maka akan semakin baik pula penerapan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai, dan begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dipahami bahwa baik buruknya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai di suatu perusahaan tidak lepas dari kondisi pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Baik buruknya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai di suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kapasitas kerja yang diberikan.

Lingkungan kerja fisik yang baik juga akan memberikan pengaruh yang baik pula dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai di sebuah perusahaan.

Dengan demikian, beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi dengan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai pada suatu perusahaan. Untuk lebih mempermudah gambaran hubungan variabel tersebut dapat digambarkan pada gambar berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

D. Hipotesis

Menurut Idrus (2012:18), hipotesis adalah “rumus yang menyatakan bahwa ada hubungan tertentu antara dua atau lebih variabel. Hipotesis ini bersifat sementara, dalam arti dapat digantikan oleh hipotesis lain yang lebih tepat dan lebih benar berdasarkan pengujian”.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dari

penelitian ini adalah:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan.
2. Kapasitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan.
3. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan.
4. Beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Rusiadi (2014:12), pendekatan asosiatif yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan di Jalan Raya Pelabuhan Gabion.

2. Waktu Penelitian

Proses waktu penelitian ini direncanakan dari bulan Mei 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi

No	Aktivitas	Bulan/Tahun Oktober 2021																				
		Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				September 2021				Oktober 2021				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Proposal		■	■	■																	
3	Perbaikan ACC Proposal					■	■	■	■													
4	Seminar Proposal									■												
5	Pengolahan Data										■											
6	Penyusunan Skripsi											■	■	■	■							
7	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■	■					
8	Meja Hijau																				■	

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2021)

C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel Beban Kerja (X1), variabel Kapasitas Kerja (X2), variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) dan serta satu variabel terikat yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y).

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Berdasarkan hal tersebut, maka variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat diidentifikasi dan diukur seperti pada berikut ini.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Beban Kerja (X ₁)	Beban kerja adalah “besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.” (Rumawas, 2018:19)	Target yang harus dicapai Kondisi pekerjaan Penggunaan waktu Standar pekerjaan (Rumawas, 2018:21)	Sejauh mana pegawai memiliki pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sejauh mana pegawai memiliki pandangan mengenai kondisi pekerjaannya Sejauh mana pegawai memiliki pandangan mengenai penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sejauh mana pegawai memiliki kesan mengenai pekerjaannya. (Rumawas, 2018:21)	Skala likert
Kapasitas	Kapasitas kerja adalah	Kualitas dan kemampuan	Sejauh mana pegawai memperoleh pemahaman tentang kualitas dan	Skala likert

Kerja (X ₂)	<p>“kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum namun secara teknis kapasitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input) dan kapasitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.” (Tjuanda, 2018:41)</p>	<p>fisik pegawai. Sarana pendukung. (Tjuanda, 2018:43)</p>	<p>kemampuan fisik yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pegawai, status gizi, dan kesehatan. Sejauh mana pegawai memperoleh sarana pendukung, yaitu lingkungan kerja (produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja) serta kesejahteraan pegawai (manajemen dan hubungan industri). (Tjuanda, 2018:43)</p>	
Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	<p>Lingkungan kerja fisik adalah “sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang</p>	<p>Cahaya Tata warna di tempat kerja Sirkulasi udara Suara Keamanan di tempat kerja (Gienardy, 2019:86)</p>	<p>Sejauh mana pegawai memperoleh cahaya penerangan yang cukup yang akan berpengaruh pada efisiensi kerja pegawai. Sejauh mana pegawai memperoleh warna ruangan kerja yang tepat yang akan mempengaruhi keadaan jiwa pegawai. Sejauh mana pegawai memperoleh</p>	Skala likert

	dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.” (Gienardy, 2019:79)		ruangan dengan sirkulasi udara yang baik. Sejauh mana pegawai memperoleh ruangan yang jauh dari kebisingan/kegaduhan. Sejauh mana pegawai memperoleh rasa man dan nyaman di lingkungan kerja. (Gienardy, 2019:86)	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y)	Keselamatan dan kesehatan kerja adalah “suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja	Perlindungan pada pegawai yang bekerja dengan alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang baik dan sesuai. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang	.Sejauh mana pegawai memiliki alat-alat perlindungan yang baik dan sesuai. .Sejauh mana pegawai memperoleh program sosialisasi pencegahan kecelakaan. .Sejauh mana pegawai memiliki penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan ketika berada di tempat kerja atau sekitarnya. .Sejauh mana pegawai memperoleh jaminan keselamatan. .Sejauh mana pegawai memiliki kelengkapan alat keselamatan kerja. .Sejauh mana pegawai mendapatkan pemeriksaan kesehatan. .Sejauh mana pegawai memperoleh jaminan kesehatan. .Sejauh mana pegawai memperoleh pengobatan dari perusahaan ketika sakit. .Sejauh mana pegawai mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan bersih. Sejauh mana pegawai mendapatkan fasilitas yang mendukung kesehatan dalam bekerja. (Tjakra, 2018:336)	Skala likert

	serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.” (Tjakra, 2018:331).	yang berada di tempat kerja atau sekitarnya. Jaminan keselamatan. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan. Pemeriksaan kesehatan pegawai secara periodik Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan. Pengobatan yang diberikan perusahaan Lingkungan kerja yang aman dan bersih Ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan (Tjakra, 2018:336)		
--	--	--	--	--

Sumber:

Diolah

Oleh

Peneliti

(2021)

D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:56), populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya”. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan pada tahun 2021 yang berjumlah 55 orang.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Rusiadi (2014:31), sampling jenuh adalah “teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Maka yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan pada tahun 2021 yang berjumlah 55 orang.

3. Jenis Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden.

4. Sumber Data

Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai serta dari hasil kusioner tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Angket

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu pegawai atau pegawai yang bekerja di tempa penelitian yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara tersebut.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner tersebut, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut Rusiadi (2014:105), “untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah”.

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Uji realibilitas alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach’s alpha* lebih besar ($>$) 0,60”. Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapat diketahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa, selain menggunakan rumus tersebut, juga dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2014:120), “uji asumsi klasik merupakan “persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*)”. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas dan

uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), “uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan:

1) Uji Kurva

Menurut Rusiadi (2014:149), “data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Smirnov

Menurut Rusiadi (2014:152), “selain itu uji *Kolmogorov-Smirnov* juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai *P-value* lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima”. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* di atas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Situmorang (2014:115), “uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah data sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen”. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas

di dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.

2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Situmorang (2014:115), “uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak”. Residu merupakan variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut. Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui menggunakan bantuan perhitungan SPSS dengan ketentuan uji: Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (beban kerja, kapasitas kerja, dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel terikat (keselamatan dan kesehatan kerja).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Beban Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Kapasitas Kerja (*Independent Variabel*)

X_3 = Lingkungan Kerja Fisik (*Independent Variabel*)

ϵ = *Error term*

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Situmorang (2014:117), “digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$ ”.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima (H_a ditolak) jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan signifikan $t > 5\%$ \square

H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan signifikan $t < 5\%$ α

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Situmorang (2014:116), “digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis

yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%)”. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut: H_0 diterima jika

$F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Situmorang (2014:117), “digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilainya mendekati 1 (satu) berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Objek Penelitian

Terminal Petikemas Belawan merupakan salah satu cabang perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), yang melaksanakan pengusahaan dan pelayanan jasa bongkar muat peti kemas. Terminal ini berlokasi di daerah Gabion Belawan, yaitu Timur Laut Sumatera. Tepatnya sekitar 30 KM dari Kota Medan, ibu kota propinsi Sumatera Utara. Terminal Petikemas Belawan berada di muara Sungai Belawan dan Sungai Deli dengan alur pelayaran sepanjang 13,5 km yang menghubungkan pelabuhan dengan perairan di Selat Malaka.

Terminal Petikemas Belawan dibangun tahun 1980 pada areal hasil urukan seluas \pm 30 hektar, dan diresmikan pemakaiannya oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 17 Maret 1987. Pengembangan pelayanan peti kemas di Belawan dilaksanakan secara bertahap baik dari sisi organisasi maupun sisi pelayanan, yaitu dimulai dari dibentuknya Divisi Unit Terminal Peti Kemas dibawah organisasi Cabang Pelabuhan Belawan pada tanggal 1 September 1984 dan mulai beroperasi melayani bongkar muat dengan crane kapal pada tanggal 10 Februari 1985.

Divisi Unit Terminal Peti Kemas Cabang Pelabuhan Belawan beroperasi secara penuh sebagai Terminal Peti Kemas setelah di lengkapi 2 unit Container Crane pada Maret 1987. Kemudian berdasarkan Keputusan Direksi PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Nomor : OT.09/I/PI-98 tanggal 16 Januari 1998 ditetapkan struktur organisasi dan tata kerja Unit Terminal Peti Kemas. Sejak saat itu Divisi

pada Cabang Pelabuhan Belawan secara resmi berubah status menjadi unit usaha mandiri dari PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) dengan nama Unit Usaha Terimal Peti Kemas Belawan disingkat UTPK Belawan. Selanjutnya pada tahun 2003 struktur organisasi Unit UTPK Belawan disempurnakan melalui Keputusan Direksi No : PR.01/1/4/PI-03 tanggal 7 Pebruari 2003 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja pada Cabang Pelabuhan.

Pada tahun 2009 UTPK Belawan berubah nama menjadi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan International Container Terminal (disingkat BICT). Kemudian pada tahun 2014 dilakukan pemisahan antara pelayanan terminal domestik dan internasional, melalui pembentukan Unit Terminal Petikemas Domestik Belawan yang berdasar pada Keputusan Direksi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Nomor PR.0211/24/P!-L4.TU tanggal 13 Juni 2014.

Terminal Petikemas Belawan senantiasa berupaya meningkatkan mutu, dan profesionalisme pelayanan yang berorientasi pada kepuasan pengguna jasa serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Seluruh sistem tersebut di kemas dalam standar internasional Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan standar nasional Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang diterapkan di lingkungan Terminal Peti Kemas Belawan dan secara terus menerus ditingkatkan efektifitasnya.

Ruang lingkup penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2015 meliputi pelayanan bongkar muat peti kemas domestik dengan ruang lingkup aktivitas Bongkar Muat Petikemas untuk area domestik. Ruang lingkup penerapan Sistem

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sesuai PPRI No 50 Tahun 2012 meliputi pelayanan Terminal Peti Kemas Antar Pulau (Konvensional).

Peningkatan mutu pelayanan dan K3 dilakukan melalui penerapan Sistem Manajemen Mutu dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang efektif dengan kriteria tepat waktu, aman dan dapat dipercaya melalui partisipasi seluruh pimpinan dan pegawai di lingkungan Terminal Petikemas Belawan.

2. Visi dan Misi Objek Penelitian

a. Visi

Menjadi Gerbang Utama Indonesia ke Jaringan Logistik Global

Visi tersebut merupakan pernyataan cita-cita perusahaan menjadi pintu gerbang utama jaringan logistik global di Indonesia. Cita-cita ini muncul dilandasi dengan potensi geografis, peluang bisnis serta kebijakan nasional yang membuka peluang bagi perusahaan untuk merealisasikan visi dimaksud.

b. Misi

Menyediakan Jasa Kepelabuhanan & Maritim yang Handal & Terintegrasi dengan Kawasan Industri untuk Mendukung Jaringan Logistik Indonesia dan Global dengan Memaksimalkan Manfaat Ekonomi Selat Malaka.

3. Struktur Organisasi Objek Penelitian

Setiap organisasi atau suatu perusahaan baik kecil maupun besar mutlak diperlukan struktur organisasi yang mantap akan dapat memperlancar jalannya suatu perusahaan terutama dalam pembagian dan penetapan pekerjaan yang akan dilakukan serta tanggung jawab dan wewenang. Dalam suatu badan atau lembaga perlu adanya suatu gambaran secara sistematis agar bagian itu jelas hubungannya

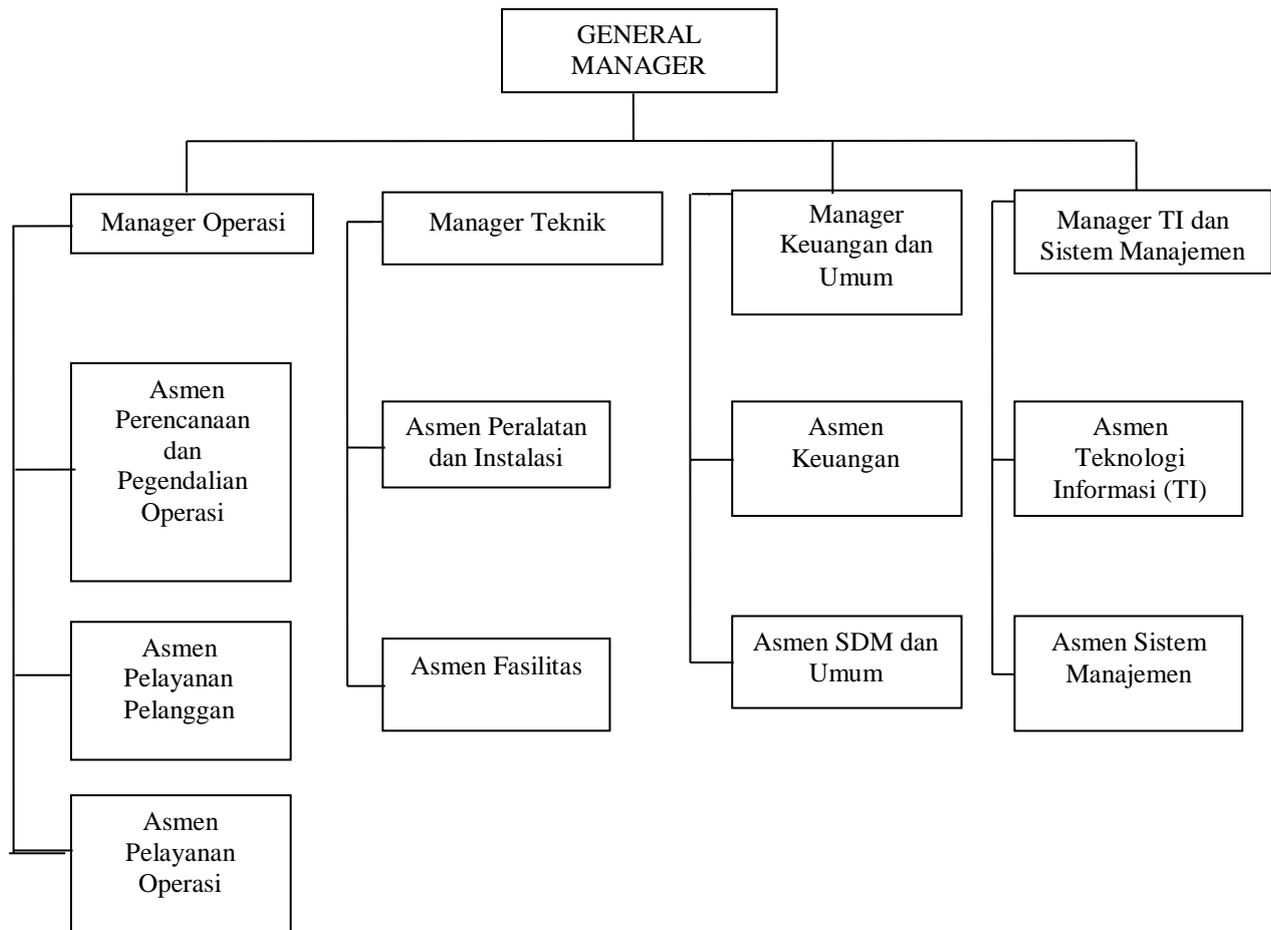
terutama dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, dengan adanya anggapan pembagian fungsi aktivitas dan perusahaan yang tepat.

Struktur organisasi merupakan gambaran mengenai pembagian tugas serta tanggung jawab kepada individu maupun bagian tertentu dari organisasi. Struktur organisasi ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan dan memperlancar jalannya roda perusahaan. Pendistribusian tugas- tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan satu sama lain dapat digambarkan pada struktur organisasi perusahaan, sehingga para pegawai dan pegawai akan mengetahui dengan jelas apa tugasnya dari mana ia mendapatkan perintah dan kepada siapa ia harus bertanggung jawab.

Struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan ini adalah bentuk organisasi garis. Dalam organisasi ini tugas-tugas perencanaan, pengendalian, pengawasan berada di satu tangan dan garis kewenangan (*line authority*) pimpinan langsung ke bawah.

Adapun struktur organisasi PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan Terminal Petikemas Belawan dapat dilihat pada gambar 4.1

Gambar 4.1. Struktur Organisasi



4. Pembagian Tugas Objek Penelitian

Berikut ini uraian jabatan (*job description*) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan adalah sebagai berikut:

a. General Manager

General Manager mempunyai tugas pokok menyelenggarakan, melaksanakan perusahaan dan pelayanan jasa kepelabuhanan serta usaha dan pelayanan jasa lainnya secara efisien dan efektif dalam rangka menunjang kelancaran arus kapal dan bongkar muat petikemas sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Direksi.

b. Manager Operasi

Manager Operasi mempunyai tugas pokok merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, merekomendasikan serta melaporkan penyusunan program kerja pelayanan operasi terminal, pelayanan bongkar muat petikemas, pemasaran, administrasi trafik, produksi dan pendapatan, pelayanan pelanggan, penanganan keluhan pelanggan, penerapan SLA dan SLG, serta penanganan CRM.

c. Manager Teknik

Manager Teknik mempunyai tugas pokok merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, merekomendasikan, serta melaporkan penyusunan program kerja kegiatan investasi, penyiapan dan pemeliharaan fasilitas dan peralatan pelabuhan, pemantauan rencana induk pelabuhan, pengelolaan lingkungan, pelayanan air minum, air kapal dan pelayanan listrik.

d. Manager Keuangan dan Umum

Manager Keuangan dan Umum mempunyai tugas pokok merencanakan, mengendalikan, mengkoordinasikan, serta melaporkan penyusunan program kerja kegiatan pengendalian anggaran, akuntansi, perbendaharaan, penyusunan laporan keuangan, verifikasi pranota dan penotaan, perencanaan dan pengembangan SDM, administrasi SDM, hubungan ketenagakerjaan, tata usaha dan rumah tangga, hukum dan hubungan masyarakat.

e. Manager TI dan Sistem Manajemen

Manager TI dan Sistem Manajemen mempunyai tugas pokok merencanakan, mengendalikan, mengkoordinasikan, serta melaporkan penyusunan program kerja kegiatan Teknologi Informasi dan sistem manajemen yang meliputi

Sistem Manajemen Mutu, Sistem Manajemen Lingkungan, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sistem Manajemen Risiko, ISPS Code serta kegiatan pengamanan aset pelabuhan dan pengendalian dan pelaporan KPI secara keseluruhan.

5. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan cara pembagian angket (kuesioner) di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan. Kuesioner dibagikan kepada pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan. Pengembalian kuesioner dari responden yang diterima selama penyebaran adalah sebanyak 55 kuesioner.

Dalam penelitian ini responden diambil berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan. Dengan menggunakan teknik pengambilan adalah sampling jenuh, didapatkan jumlah responden sebanyak 52 responden. Berikut gambaran umum responden dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-30	15	27
31-40	23	42
41-50	12	22
>50	5	9
Total	55	100

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa umur 20-30 sebesar 27%, umur

31-40 sebesar 42%, umur 41-50 sebesar 22% dan umur >50 tahun sebesar 9%. Mayoritas responden adalah usia 31-40 tahun sebanyak 23 responden dengan presentase 42%. Ini menunjukkan bahwa usia antara 31-40 tahun merupakan usia produktif dimana para responden yang sudah masuk usia produktif menjadi pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	37	67
Perempuan	18	33
Total	55	100

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki sebesar 67% dan perempuan sebesar 33%. Mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 responden dengan presentase 67%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
SLTA/Sederajat	20	36
D-III	18	33
S-1	15	27
S-2	2	4
Total	55	100

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa SLTA/Sederajat sebesar 36%, D-III sebesar 33%, S1 sebesar 27% dan S2 sebesar 4%. Mayoritas responden adalah berdasarkan pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 20 responden dengan presentase 36%.

6. Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik serta 1 (satu) variabel terikat yaitu keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 55 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel Beban Kerja (X_1)

Variabel beban kerja merupakan variabel X_1 , indikator dari variabel beban kerja terdiri dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan.

Adapun distribusi jawaban responden mengenai beban kerja pegawai dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Pernyataan X1.1

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa sudah memiliki target pekerjaan yang jelas untuk dikerjakan	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	31	56
Kurang Setuju	17	31
Tidak Setuju	7	13
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari Tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa sudah memiliki target pekerjaan yang jelas untuk dikerjakan, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 56%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah memiliki target pekerjaan yang jelas untuk dikerjakan.

Tabel 4.5
Pernyataan X1.2

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya diberikan rencana penyelesaian pekerjaan yang terstruktur	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	26	47
Kurang Setuju	24	44
Tidak Setuju	5	9
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa pegawai diberikan rencana penyelesaian pekerjaan yang terstruktur, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 47%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah diberikan rencana penyelesaian pekerjaan yang terstruktur.

Tabel 4.6
Pernyataan X1.3

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dalam menangani suatu pekerjaan	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	24	44
Kurang Setuju	26	47
Tidak Setuju	5	9
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa pegawai mampu mengambil keputusan dengan cepat dalam menangani suatu pekerjaan, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 47%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai kurang mampu mengambil keputusan dengan cepat dalam menangani suatu pekerjaan.

Tabel 4.7
Pernyataan X1.4

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya mampu mengatasi suatu pekerjaan walaupun di luar jam kerja	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	16	29
Kurang Setuju	26	47
Tidak Setuju	13	24
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari Tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa pegawai mampu mengatasi suatu pekerjaan walaupun di luar jam kerja, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 47%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai kurang mampu untuk mengatasi suatu pekerjaan di luar jam kerja.

Tabel 4.8
Pernyataan X1.5

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya sudah memiliki beban kerja sehari-hari yang sesuai dengan standar pekerjaan saya	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	26	47
Kurang Setuju	27	49
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa pegawai sudah memiliki beban kerja sehari-hari yang sesuai dengan standar pekerjaan, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 27 responden dengan persentase sebesar 49%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki beban kerja sehari-hari yang kurang sesuai dengan standar pekerjaan.

Tabel 4.9
Pernyataan X1.6

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa fokus dalam menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	26	47
Kurang Setuju	27	49
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari Tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa fokus dalam menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 27 responden dengan persentase sebesar 49%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa kurang fokus dalam menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan.

b. Variabel Kapasitas Kerja (X₂)

Variabel kapasitas kerja merupakan variabel X₂, indikator dari variabel kapasitas kerja terdiri dari kualitas dan kemampuan fisik pegawai dan sarana pendukung. Adapun distribusi jawaban responden mengenai kapasitas kerja pegawai dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Pernyataan X2.1

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya mendapatkan motivasi dalam melakukan pekerjaan	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	23	42
Kurang Setuju	31	56
Tidak Setuju	1	2
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa pegawai mendapatkan motivasi

dalam melakukan pekerjaan, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 56%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai kurang mendapatkan motivasi dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.11
Pernyataan X2.2

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya mendapatkan pelatihan yang cukup tentang spesifikasi pekerjaan saya	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	29	53
Kurang Setuju	26	47
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari Tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa pegawai mendapatkan pelatihan yang cukup tentang spesifikasi pekerjaan, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 53%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah mendapatkan pelatihan yang cukup tentang spesifikasi pekerjaan.

Tabel 4.12
Pernyataan X2.3

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa sudah memiliki pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	44	80
Kurang Setuju	11	20
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa memiliki pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan

jawaban “setuju” yaitu sebanyak 44 responden dengan persentase sebesar 80%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah bekerja pada bidang yang sesuai dengan tingkat pendidikan.

Tabel 4.13
Pernyataan X2.4

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya menggunakan fasilitas teknologi yang lengkap dan up-to-date ketika bekerja	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	9
Setuju	30	55
Kurang Setuju	20	36
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.13 di atas, diketahui bahwa pegawai menggunakan fasilitas teknologi yang lengkap dan *up-to-date* ketika bekerja, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 55%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah difasilitasi teknologi yang lengkap dan *up-to-date* ketika bekerja.

Tabel 4.14
Pernyataan X2.5

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya mendapatkan dukungan mental yang baik dari pimpinan	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	23	42
Kurang Setuju	31	56
Tidak Setuju	1	2
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.14 di atas, diketahui bahwa pegawai mendapatkan dukungan mental yang baik dari pimpinan, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 56%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai kurang mendapatkan dukungan mental yang baik dari pimpinan.

Tabel 4.15
Pernyataan X2.6

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya merasa sudah memiliki kesejahteraan yang baik ketika bekerja di perusahaan ini	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	10	18
Setuju	35	64
Kurang Setuju	10	18
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.15 di atas, diketahui bahwa pegawai memiliki kesejahteraan yang baik ketika bekerja di perusahaan, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 64%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah memiliki kesejahteraan yang baik ketika bekerja di perusahaan ini.

c. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3)

Variabel lingkungan kerja fisik merupakan variabel X_3 , indikator dari variabel lingkungan kerja fisik terdiri dari cahaya, warna, udara, suara, dan keamanan di tempat kerja. Adapun distribusi jawaban responden mengenai lingkungan kerja fisik tempat pegawai bekerja dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Pernyataan X3.1

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya bekerja di ruangan yang memiliki lampu/penerangan yang baik	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	20	36
Setuju	26	47
Kurang Setuju	9	16
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.16 di atas, diketahui bahwa pegawai bekerja di ruangan yang memiliki lampu/penerangan yang baik, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 47%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah bekerja di ruangan dengan penerangan yang baik.

Tabel 4.17
Pernyataan X3.2

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya bekerja di ruangan dengan pencahayaan yang cukup sehingga tidak membuat mata lelah	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	18	33
Setuju	28	51
Kurang Setuju	9	16
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa pegawai bekerja di ruangan dengan pencahayaan yang cukup sehingga tidak membuat mata lelah, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 51%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah bekerja di ruangan dengan pencahayaan yang cukup sehingga dapat menjaga kesehatan mata.

Tabel 4.18
Pernyataan X3.3

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya bekerja di ruangan yang memiliki warna yang nyaman dan terpelihara	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	15	27
Setuju	38	69
Kurang Setuju	2	4
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.18 di atas, diketahui bahwa pegawai bekerja di ruangan yang memiliki warna yang nyaman dan terpelihara, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 69%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah bekerja di ruangan dengan warna ruangan yang nyaman dan terpelihara.

Tabel 4.19
Pernyataan X3.4

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya mendapatkan perabotan dan peralatan kerja dengan warna yang terpelihara	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	20
Setuju	41	75
Kurang Setuju	3	5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.19 di atas, diketahui bahwa pegawai mendapatkan perabotan dan peralatan kerja dengan warna yang terpelihara, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 41 responden dengan persentase sebesar 75%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah diberikan perabotan dan peralatan kerja yang terpelihara.

Tabel 4.20
Pernyataan X3.5

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya bekerja di lingkungan dengan kondisi udara yang bersih	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	35	64
Kurang Setuju	20	36
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.20 di atas, diketahui bahwa pegawai bekerja di lingkungan dengan kondisi udara yang bersih, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 64%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah bekerja di lingkungan dengan kondisi udara yang bersih.

Tabel 4.21
Pernyataan X3.6

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya bekerja di ruangan yang memiliki ventilasi yang baik	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	45	82
Kurang Setuju	10	18
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.21 di atas, diketahui bahwa pegawai bekerja di ruangan yang memiliki ventilasi yang baik, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 45 responden dengan persentase sebesar 82%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah bekerja di ruangan dengan ventilasi yang baik.

Tabel 4.22
Pernyataan X3.7

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya bekerja di ruangan yang kedap suara	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	10	18
Kurang Setuju	38	69
Tidak Setuju	7	13
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.22 di atas, diketahui bahwa pegawai bekerja di ruangan yang kedap suara, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 69%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai bekerja di ruangan yang kurang kedap suara.

Tabel 4.23
Pernyataan X3.8

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya bekerja di ruangan yang jauh dari kebisingan	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	6	11
Kurang Setuju	35	64
Tidak Setuju	14	25
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.23 di atas, diketahui bahwa pegawai bekerja di ruangan yang jauh dari kebisingan, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 64%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai bekerja di ruangan yang cukup dekat dengan kebisingan.

Tabel 4.24
Pernyataan X3.9

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya bekerja di lingkungan kerja yang memiliki satuan pengamanan (<i>security</i>)	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	35	64
Setuju	20	36
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.24 di atas, diketahui bahwa pegawai bekerja di lingkungan kerja yang memiliki satuan pengamanan (*security*), memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “sangat setuju” yaitu sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 64%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah bekerja di lingkungan kerja yang memiliki satuan pengamanan/*security*.

Tabel 4.25
Pernyataan X3.10

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya sudah merasa aman ketika bekerja	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	16	29
Setuju	30	55
Kurang Setuju	9	16
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.25 di atas, diketahui bahwa pegawai merasa aman ketika bekerja, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 55%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah merasa aman ketika bekerja.

d. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y)

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja merupakan variabel Y, indikator dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari tingkat pemahaman terhadap pemakaian alat keselamatan yang benar, tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap keselamatan, tingkat pengendalian personil, jaminan keselamatan, tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja, pemeriksaan kesehatan pegawai secara periodik, jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan, pengobatan yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja yang aman dan bersih, dan ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan. Distribusi jawaban responden mengenai keselamatan dan kesehatan kerja pegawai disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.26
Pernyataan Y.1

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya memahami cara pemakaian alat pelindung diri yang benar	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	24	44
Kurang Setuju	31	56
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.26 di atas, diketahui bahwa pegawai memahami cara pemakaian alat pelindung diri yang benar, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 56%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai masih kurang memahami cara pemakaian alat pelindung diri yang benar.

Tabel 4.27
Pernyataan Y.2

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya mendapatkan pelatihan tentang keselamatan kerja	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	19	35
Kurang Setuju	36	65
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari Tabel 4.27 di atas, diketahui bahwa pegawai mendapatkan pelatihan tentang keselamatan kerja, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 65%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai masih kurang mendapatkan pelatihan tentang keselamatan kerja.

Tabel 4.28
Pernyataan Y.3

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang keselamatan kerja	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	24	44
Kurang Setuju	31	56
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.28 di atas, diketahui bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang baik tentang keselamatan kerja, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 56%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai masih kurang memiliki pengetahuan yang baik tentang keselamatan kerja.

Tabel 4.29
Pernyataan Y.4

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya mendapatkan jaminan keselamatan kerja	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	21	38
Setuju	23	42
Kurang Setuju	11	20
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.29 di atas, diketahui bahwa pegawai mendapatkan jaminan keselamatan kerja, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 23 responden dengan persentase sebesar 42%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah mendapatkan jaminan keselamatan kerja.

Tabel 4.30
Pernyataan Y.5

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya memiliki alat pelindung diri yang lengkap	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	24	44
Kurang Setuju	31	56
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.30 di atas, diketahui bahwa pegawai memiliki alat pelindung diri yang lengkap, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 56%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai masih banyak yang belum memiliki alat pelindung diri yang lengkap.

Tabel 4.31
Pernyataan Y.6

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya mendapatkan pemeriksaan kesehatan secara periodik dari perusahaan	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	17	31
Kurang Setuju	38	69
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.31 di atas, diketahui bahwa pegawai mendapatkan pemeriksaan kesehatan secara periodik dari perusahaan, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 69%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai masih kurang mendapatkan pemeriksaan kesehatan secara periodik dari perusahaan.

Tabel 4.32
Pernyataan Y.7

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya mendapatkan jaminan kesehatan kerja	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	26	47
Setuju	20	36
Kurang Setuju	9	16
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.32 di atas, diketahui bahwa pegawai mendapatkan jaminan kesehatan kerja, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “sangat setuju” yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 47%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah mendapatkan jaminan kesehatan kerja.

Tabel 4.33
Pernyataan Y.8

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya mendapatkan pengobatan dari perusahaan ketika sakit	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	20	36
Kurang Setuju	35	64
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.33 di atas, diketahui bahwa pegawai mendapatkan pengobatan dari perusahaan ketika sakit, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “kurang setuju” yaitu sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 64%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai kurang mendapatkan pengobatan yang langsung diberikan oleh perusahaan ketika sakit.

Tabel 4.34
Pernyataan Y.9

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya bekerja di lingkungan yang aman dan bersih	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	44	80
Kurang Setuju	11	20
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.34 di atas, diketahui bahwa pegawai bekerja di lingkungan yang aman dan bersih, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 44 responden dengan persentase sebesar 80%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah bekerja di lingkungan yang aman dan bersih.

Tabel 4.35
Pernyataan Y.10

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya bekerja dengan fasilitas yang mendukung kesehatan kerja	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-
Setuju	29	53
Kurang Setuju	26	47
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.35 di atas, diketahui bahwa pegawai bekerja dengan fasilitas yang mendukung kesehatan kerja, memiliki nilai paling tinggi pada pilihan jawaban “setuju” yaitu sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 53%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah bekerja dengan fasilitas yang mendukung kesehatan kerja.

7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Menurut Rusiadi (2014:105), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.36 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X1.1	16,6545	5,008	,548	,745
X1.2	16,7091	4,914	,667	,714
X1.3	16,7455	5,823	,331	,795
X1.4	17,0364	5,332	,416	,781
X1.5	16,6545	5,304	,625	,729
X1.6	16,6545	5,230	,658	,722

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.36 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 butir pertanyaan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.37 Hasil Uji Validitas Kapasitas Kerja

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X2.1	18,4545	3,734	,704	,763
X2.2	18,3273	4,409	,376	,829
X2.3	18,0545	4,164	,688	,777
X2.4	18,1273	3,446	,704	,760
X2.5	18,4545	3,734	,704	,763
X2.6	17,8545	4,090	,406	,832

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.37 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 butir pertanyaan pada variabel kapasitas kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.38 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X3.1	34,6727	11,817	,930	,868
X3.2	34,7091	12,025	,906	,870
X3.3	34,6364	14,013	,669	,889
X3.4	34,7273	14,091	,680	,889
X3.5	35,2364	14,851	,463	,901
X3.6	35,0545	14,682	,665	,892
X3.7	35,8182	14,485	,475	,901
X3.8	36,0182	14,203	,509	,900
X3.9	34,2364	14,147	,667	,890
X3.10	34,7455	13,415	,604	,895

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.38 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja fisik dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.39 Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y.1	32,7091	16,062	,877	,935
Y.2	32,8000	16,126	,901	,934
Y.3	32,7091	16,321	,806	,938
Y.4	31,9636	14,073	,927	,933
Y.5	32,7091	16,062	,877	,935
Y.6	32,8364	16,473	,829	,938
Y.7	31,8364	14,695	,806	,940
Y.8	32,7818	16,766	,711	,942
Y.9	32,3455	18,008	,484	,950
Y.10	32,6182	17,018	,615	,946

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Dari tabel 4.39 tersebut hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Menurut Rusiadi (2014:107), angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas tiap-tiap variabel penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.40 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,782	6

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.40 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel beban kerja dalam penelitian ini bernilai 0,782 dimana nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel beban kerja penelitian ini realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.41 Hasil Uji Reliabilitas Kapasitas Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,818	6

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.41 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel kapasitas kerja dalam penelitian ini bernilai 0,818 dimana nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel kapasitas kerja penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.42 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,900	10

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.42 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini bernilai 0,900 dimana nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel lingkungan kerja fisik penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.43 Hasil Uji Reliabilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,945	10

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.43 menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja dalam penelitian ini bernilai 0,945 dimana nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner

variabel keselamatan dan kesehatan kerja penelitian ini realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

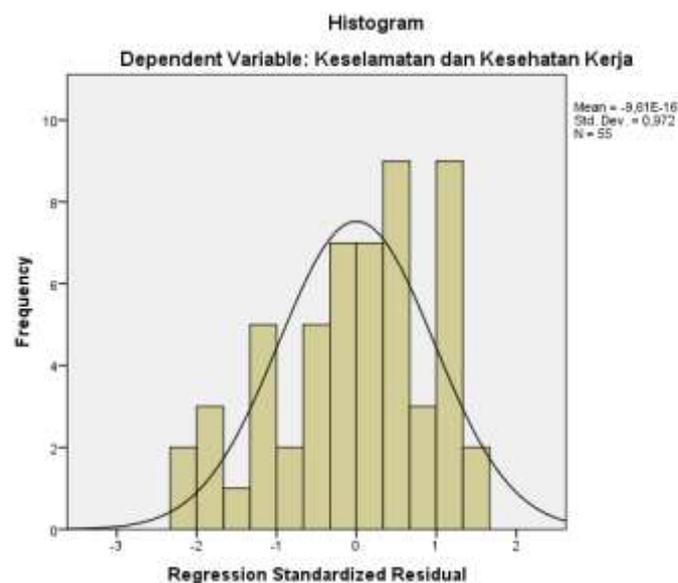
8. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak normal yaitu:

1) Metode Grafik

Cara pertama yang sering digunakan untuk melihat normalitas data yaitu dengan melihat pola pada *Normal Probability P Plot*, yaitu jika data menyebar di sekitar asumsi normalitas.



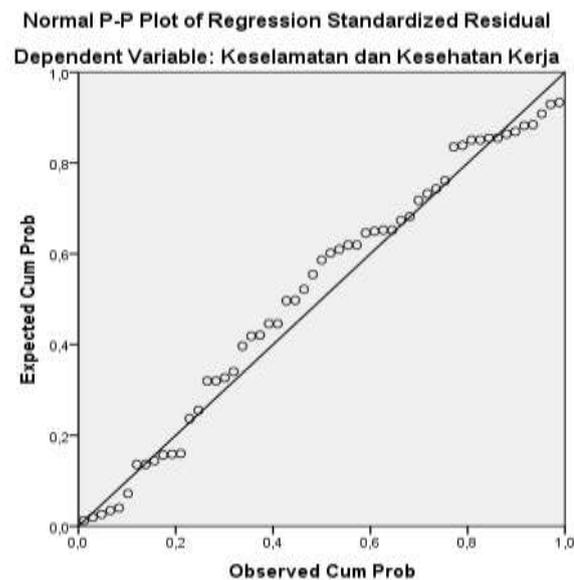
Gambar 4.2 Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola data berdistribusi normal karena berbentuk kurva

simetris, tidak miring ke kiri maupun ke kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian normal *probability plot* dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot
Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.3 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti data garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2) Metode Statistik

Cara kedua dapat dilakukan adalah dengan menggunakan uji *statistic Nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Jika nilai $\text{sig} > 5\%$, maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode statistik dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.44 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		55
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,89048867
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,098
	<i>Positive</i>	,065
	<i>Negative</i>	-,098
<i>Test Statistic</i>		,098
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Pada tabel 4.44 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas diuji dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, Nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas data penelitian ini dapat disajikan pada tabel

berikut ini.

Tabel 4.45 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,257	6,177		
	Beban Kerja	,190	,151	,988	1,012
	Kapasitas Kerja	-,207	,175	,982	1,019
	Lingkungan Kerja Fisik	,813	,099	,993	1,008

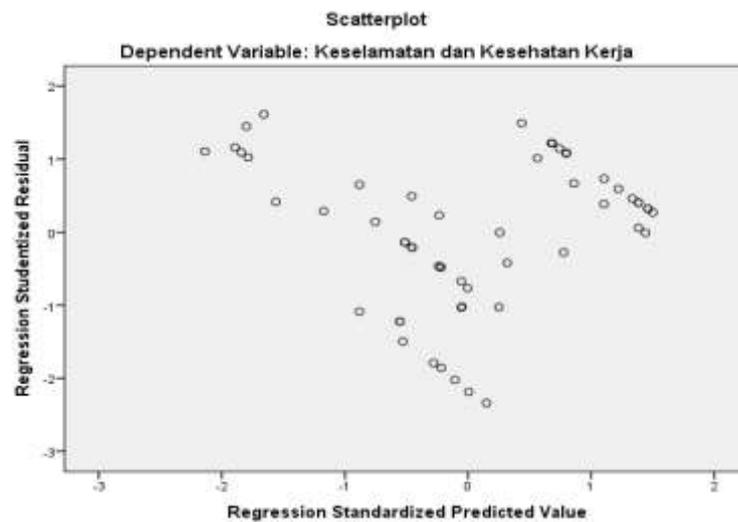
a. *Dependent Variable:* Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.45 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah beban kerja $1,012 < 10$, kapasitas kerja $1,019 < 10$ dan lingkungan kerja fisik $1,008 < 10$, serta nilai *Tolerance* beban kerja $0,988 > 0,10$, kapasitas kerja $0,982 > 0,10$ dan lingkungan kerja fisik $0,993 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedostisitas dapat diprediksi dengan melihat pola gambar *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika gambar *scatterplot* berpola acak maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas data penelitian ini dengan analisis grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*
 Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.4 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

9. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.46 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,257	6,177	,851	,399		
	Beban Kerja	,190	,151	1,256	,215	,988	1,012
	Kapasitas Kerja	-,207	,175	-1,185	,241	,982	1,019
	Lingkungan Kerja Fisik	,813	,099	8,207	,000	,993	1,008

a. *Dependent Variable:* Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.46 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 5,257 + 0,190 X_1 + -0,207 X_2 + 0,813 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai keselamatan dan kesehatan kerja (Y) adalah sebesar 5,257%.
- b. Jika terjadi peningkatan beban kerja 1, maka keselamatan dan kesehatan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,190%.
- c. Jika terjadi peningkatan kapasitas kerja 1, maka keselamatan dan kesehatan kerja (Y) akan menurun sebesar 0,207%.
- d. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik 1, maka keselamatan dan kesehatan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,813%.

10. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

a. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.47 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5,257	6,177	,851	,399		
	Beban Kerja	,190	,151	1,256	,215	,988	1,012
	Kapasitas Kerja	-,207	,175	-1,185	,241	,982	1,019
	Lingkungan Kerja Fisik	,813	,099	8,207	,000	,993	1,008

a. *Dependent Variable:* Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.47 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel beban kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $1,256 < t_{tabel}$ sebesar $1,673$ dengan nilai signifikan $0,215 > 0,05$, maka hipotesis H1 ditolak dan H0 diterima, artinya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Hasil pengujian untuk variabel kapasitas kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $-1,185 < t_{tabel}$ sebesar $1,673$ dengan nilai signifikan $0,241 > 0,05$, maka hipotesis H2 ditolak dan H0 diterima, artinya bahwa kapasitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $8,207 > t_{tabel}$ sebesar $1,673$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Adapun hasil uji simultan dalam penelitian ini akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.48 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	619,670	3	206,557	23,349	,000 ^b
	Residual	451,166	51	8,846		
	Total	1070,836	54			

a. *Dependent Variable:* Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. *Predictors:* (*Constant*), Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, Kapasitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel 4.48, dengan nilai Fhitung sebesar $23,349 > F_{tabel}$ sebesar 2,77 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

c. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun nilai koefisien determinasi data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.49 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,761 ^a	,579	,554	2,97429

a. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, Kapasitas Kerja*

b. *Dependent Variable: Keselamatan dan Kesehatan Kerja*

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2021, (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.49, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R²) yang di tunjukkan pada kolom Adjusted R Square adalah sebesar 0,554 atau 55,4% sehingga dapat dinyatakan bahwa 55,4% variasi variabel bebas beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya 44,6% keselamatan dan kesehatan kerja pegawai di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

11. Penilaian (*Rating Scale*)

Pada *rating scale*, data yang diperoleh adalah data kuantitatif (angka) yang kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Seperti halnya skala lainnya, dalam *rating scale* responden akan memilih salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan.

Rating scale lebih fleksibel, tidak saja untuk mengukur sikap tetapi dapat juga digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lingkungan, seperti skala untuk mengukur status sosial, ekonomi, pengetahuan, kemampuan, dan lain-lain. Dalam *rating scale*, yang paling penting adalah kemampuan menterjemahkan alternatif jawaban yang dipilih responden.

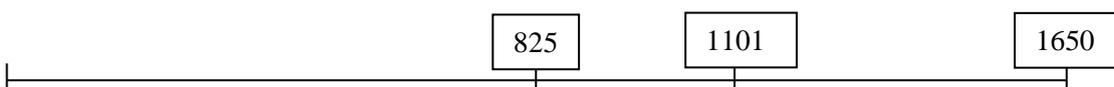
Adapun nilai *rating scale* penelitian yang telah disebarkan melalui kuesioner kepada 55 pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.50 Nilai *Rating Scale* Variabel Beban Kerja (X1)**Keterangan**

SST	: Sangat Sering Terjadi	: Nilai 5
ST	: Sering Terjadi	: Nilai 4
JT	: Jarang Terjadi	: Nilai 3
TST	: Tidak Sering Terjadi	: Nilai 2
STST	: Sangat Tidak Sering Terjadi	: Nilai 1

No	PERNYATAAN	JAWABAN (TOTAL RESPONDEN)				
		SST	ST	JT	TST	STST
Target yang harus dicapai						
1	Saya merasa sudah memiliki target pekerjaan yang jelas untuk diselesaikan.	-	31	17	7	-
2	Saya diberikan rencana penyelesaian pekerjaan yang terstruktur.	-	26	24	5	-
Kondisi pekerjaan						
3	Saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dalam menangani suatu pekerjaan.	-	24	26	5	-
4	Saya mampu mengatasi suatu pekerjaan walaupun di luar jam kerja.	-	16	26	13	-
Standar pekerjaan						
5	Saya sudah memiliki beban kerja sehari-hari yang sesuai dengan standar pekerjaan saya.	-	26	27	2	-
6	Saya merasa fokus dalam menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan.	-	26	27	2	-
	TOTAL	-	149x4 =596	147x3 =441	32x2 =64	-

Jumlah skor dari hasil pengumpulan data adalah $596+441+64=1.101$, dengan demikian kualitas beban kerja, menurut persepsi dari 55 orang responden adalah $(1101/1650) \times 100\% = 66,73$ persen dari kriteria yang ditetapkan. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



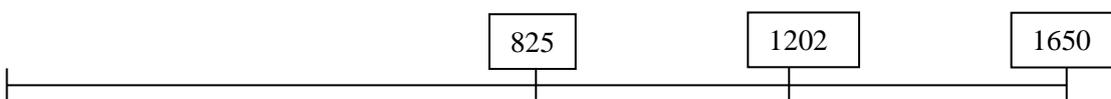
Nilai 1101 termasuk dalam kategori interval ‘Sering Terjadi’. Sehingga dapat disimpulkan maka kondisi beban kerja pegawai sudah tercapai dengan baik.

Tabel 4.51 Nilai *Rating Scale* Variabel Kapasitas Kerja (X2)**Keterangan**

SST	: Sangat Sering Terjadi	: Nilai 5
ST	: Sering Terjadi	: Nilai 4
JT	: Jarang Terjadi	: Nilai 3
TST	: Tidak Sering Terjadi	: Nilai 2
STST	: Sangat Tidak Sering Terjadi	: Nilai 1

No	PERNYATAAN	JAWABAN (TOTAL RESPONDEN)				
		SST	ST	JT	TST	STST
<i>Kualitas dan Kemampuan Fisik Pegawai</i>						
1	Saya mendapatkan motivasi dalam melakukan pekerjaan.	-	23	31	1	-
2	Saya mendapatkan pelatihan yang cukup tentang spesifikasi pekerjaan saya.	-	29	26	-	-
3	Saya merasa sudah memiliki pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan.	-	44	11	-	-
<i>Sarana Pendukung</i>						
4	Saya menggunakan fasilitas teknologi yang lengkap dan <i>up-to-date</i> ketika bekerja.	5	30	20	-	-
5	Saya mendapatkan dukungan mental yang baik dari pimpinan.	-	23	31	1	-
6	Saya merasa sudah memiliki kesejahteraan yang baik ketika bekerja di perusahaan ini.	10	35	10	-	-
	TOTAL	15x5 =75	184x4 =736	129x3 =387	2x2 =4	-

Jumlah skor dari hasil pengumpulan data adalah $75+736+387+4=1.202$, dengan demikian kualitas kapasitas kerja, menurut persepsi dari 55 orang responden adalah $(1202/1650) \times 100\% = 72,85$ persen dari kriteria yang ditetapkan. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Nilai 1201 termasuk dalam kategori interval ‘Sering Terjadi’. Sehingga dapat disimpulkan maka kondisi kapasitas kerja pegawai sudah tercapai dengan baik.

Tabel 4.52 Nilai Rating Scale Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)

Keterangan

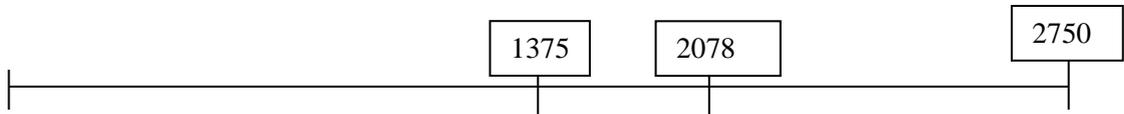
SST	: Sangat Sering Terjadi	: Nilai 5
ST	: Sering Terjadi	: Nilai 4
JT	: Jarang Terjadi	: Nilai 3
TST	: Tidak Sering Terjadi	: Nilai 2
STST	: Sangat Tidak Sering Terjadi	: Nilai 1

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SST	ST	JT	TST	STST
Cahaya						
1	Saya bekerja di ruangan yang memiliki lampu/penerangan yang baik.	20	26	9	0	0
2	Saya bekerja di ruangan dengan pencahayaan cukup sehingga tidak membuat mata lelah.	18	28	9	0	0
Warna						
3	Saya bekerja di ruangan yang memiliki warna yang nyaman dan terpelihara.	15	38	2	0	0
4	Saya mendapatkan perabot dan peralatan kerja dengan warna yang terpelihara.	11	41	3	0	0
Udara						
5	Saya bekerja di lingkungan dengan kondisi udara yang bersih.	-	35	20	0	0
6	Saya bekerja di ruangan yang memiliki ventilasi yang baik.	-	45	10	0	0
Suara						
7	Saya bekerja di ruangan yang kedap suara.	-	10	38	7	0
8	Saya bekerja di ruangan yang jauh dari kebisingan.	-	6	35	14	0
Keamanan di tempat kerja						
9	Saya bekerja di lingkungan kerja yang memiliki satuan pengamanan (<i>security</i>).	35	20	0	0	0
10	Saya sudah merasa aman ketika bekerja.	16	30	9	0	0
	TOTAL	115x5 =575	279x4 =1.116	129x3 =387	21x2 =42	-

Jumlah skor dari hasil pengumpulan data adalah $75+736+387+4=1.202$, dengan

demikian kualitas lingkungan kerja fisik, menurut persepsi dari 55 orang responden

adalah $(2078/2750) \times 100\% = 75,56$ persen dari kriteria yang ditetapkan. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Nilai 2078 termasuk dalam kategori interval ‘Sering Terjadi’. Sehingga dapat disimpulkan maka kondisi lingkungan kerja fisik pegawai sudah tercapai dengan baik.

Tabel 4.53 Nilai *Rating Scale* Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y)

Keterangan

SST	: Sangat Sering Terjadi	: Nilai 5
ST	: Sering Terjadi	: Nilai 4
JT	: Jarang Terjadi	: Nilai 3
TST	: Tidak Sering Terjadi	: Nilai 2
STST	: Sangat Tidak Sering Terjadi	: Nilai 1

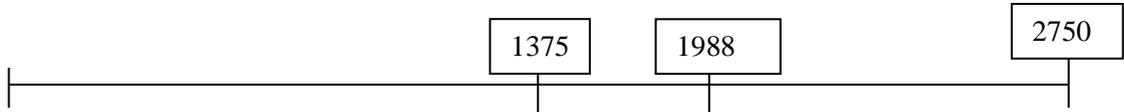
Jumlah skor dari hasil pengumpulan data adalah $235+976+777=1.988$, dengan

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SST	ST	JT	TST	STST
<i>Tingkat pemahaman terhadap pemakaian alat keselamatan yang benar.</i>						
1	Saya memahami cara pemakaian alat pelindung diri yang benar.	-	24	31	-	-
<i>Tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap keselamatan.</i>						
2	Saya mendapatkan pelatihan tentang keselamatan kerja.	-	19	36	-	-
<i>Tingkat pengendalian personil.</i>						
3	Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang keselamatan kerja.	-	24	31	-	-
<i>Jaminan keselamatan</i>						
4	Saya mendapatkan jaminan keselamatan kerja.	21	23	11	-	-
<i>Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja</i>						
5	Saya memiliki alat pelindung diri yang lengkap.	-	24	31	-	-
<i>Pemeriksaan kesehatan pegawai secara periodik</i>						
6	Saya mendapatkan pemeriksaan kesehatan secara periodik dari perusahaan.	-	17	38	-	-
<i>Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan.</i>						
7	Saya mendapatkan jaminan kesehatan kerja.	26	20	9	-	-
<i>Pengobatan yang diberikan perusahaan</i>						
8	Saya mendapatkan pengobatan dari perusahaan ketika sakit.	-	20	35	-	-
<i>Lingkungan kerja yang aman dan bersih</i>						
9	Saya bekerja di lingkungan yang aman dan bersih.	-	44	11	-	-
<i>Ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan</i>						
10	Saya mendapatkan fasilitas yang mendukung kesehatan kerja.	-	29	26	-	-
	TOTAL	47x5 =235	244x4 =976	259x3 =777	-	-

demikian kualitas keselamatan dan kesehatan kerja, menurut persepsi dari 55 orang

responden adalah $(1988/2750) \times 100\% = 72,29$ persen dari kriteria yang ditetapkan.

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Nilai 1988 termasuk dalam kategori interval ‘Sering Terjadi’. Sehingga dapat disimpulkan maka kondisi keselamatan dan kesehatan kerja pegawai sudah tercapai dengan baik.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam temuan penelitian ini yang harus mampu menjawab segala pernyataan yang ada di dalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Hipotesis pertama menyatakan beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan. Pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki $t_{hitung} 1,256 < t_{tabel} 1,673$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,215 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa artinya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Interpretasi penelitian ini menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja yang diemban oleh pegawai, maka akan semakin tinggi dampak yang diberikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja walau tidak signifikan, dan sebaliknya semakin sedikit beban kerja pegawai, maka resiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja akan semakin rendah.

Beban kerja adalah banyaknya tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan. Apabila beban kerja terlalu banyak maka akan menimbulkan

ketegangan dalam diri pegawai sehingga dapat menimbulkan stress. Hal ini disebabkan karena tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, serta volume kerja yang terlalu banyak. Berdasarkan data dari hasil kuesioner, maka diperoleh hasil bahwa masih banyak pegawai yang memiliki beban kerja yang terlalu banyak, sehingga pegawai tidak fokus dalam menyelesaikan target pekerjaan. Kondisi ini tentu saja akan berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai ketika bekerja.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, didapatkan solusi untuk mengatasi hal tersebut adalah agar kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan lebih diperhatikan, sehingga beban kerja yang diemban pegawai tidak terlalu berat, target penyelesaian pekerjaan dapat tercapai, serta terhindar dari resiko keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Pengaruh Kapasitas Kerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Hipotesis kedua menyatakan kapasitas kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan. Pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kapasitas kerja memiliki thitung $-1,185 < t_{tabel} 1,673$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,241 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Interpretasi penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar kapasitas kerja yang diemban oleh pegawai, maka akan semakin tinggi dampak yang diberikan terhadap

keselamatan dan kesehatan kerja walau tidak signifikan, dan sebaliknya semakin kecil kapasitas kerja pegawai, maka resiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja akan semakin rendah.

Kapasitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan. Kapasitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung seperti kualitas dan kemampuan fisik pegawai yang meliputi tingkat pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan sarana pendukung yang meliputi lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai. Berdasarkan data dari hasil kuesioner, maka diperoleh hasil bahwa masih banyak pegawai belum mendapatkan motivasi dan dukungan mental dari pimpinannya ketika bekerja, yang berdampak pada kapasitas kerja pegawai. Kondisi ini tentu saja akan berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai ketika bekerja.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, didapatkan solusi untuk mengatasi hal tersebut adalah agar pimpinan dapat lebih memperhatikan kondisi psikis pegawai yang dibawahinya, yaitu dengan memberikan dukungan mental dan motivasi yang positif kepada pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Hipotesis ketiga menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan. Pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki thitung sebesar $8,207 > t_{tabel}$ sebesar $1,673$ dengan nilai signifikan $0,000$

$< 0,05$, artinya bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Interpretasi penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, maka akan semakin baik kondisi keselamatan dan kesehatan kerja pegawai, dan sebaliknya semakin buruk kondisi lingkungan kerja fisik, maka akan semakin buruk pula kondisi keselamatan dan kesehatan kerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik meliputi cahaya, wana, udara, suara dan keamanan di tempat kerja. Berdasarkan data dari hasil kuesioner, maka diperoleh hasil bahwa masih banyak pegawai yang bekerja di ruangan yang memiliki ventilasi yang kurang baik dan tidak kedap suara sehingga menimbulkan kebisingan. Kondisi ini tentu saja akan berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai ketika bekerja.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, didapatkan solusi untuk mengatasi hal tersebut adalah agar pihak perusahaan lebih memperhatikan kondisi ruangan pegawai, seperti membuat ventilasi sehingga pertukaran udara dapat lebih maksimal dan mengatur penempatan ruangan kerja pegawai, sehingga terhindar dari kebisingan dan pegawai dapat lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Pengaruh Beban Kerja, Kapasitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja, kapasitas kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai pada tahun 2021 bahwa uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel

di atas didapat F_{hitung} sebesar 23,349 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 2,77. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_4 diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan pada tahun 2021.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara simultan, jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y , demikian juga sebaliknya, jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y . Di dalam penelitian ini terdapat F_{hitung} sebesar 23,349 lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu sebesar 2,77. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan pada tahun 2021.. Artinya ketika beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik pegawai ketika bekerja dalam keadaan baik otomatis kondisi keselamatan dan kesehatan kerja pegawai juga akan semakin baik.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,554 yang berarti bahwa 55.4% keselamatan dan kesehatan kerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan 44,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut disarankan kepada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan agar lebih memperhatikan kondisi beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik pegawai ketika bekerja, sehingga keselamatan dan kesehatan kerja pegawai dapat tercapai dengan baik, yaitu dengan pemberian beban kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan, memberikan dukungan mental dan motivasi kerja yang positif serta memberikan fasilitas ruangan yang memiliki pertukaran udara yang baik dan jauh dari kebisingan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 1,256 dan nilai signifikan sebesar 0,215.
2. Kapasitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar -1,185 dan nilai signifikan sebesar 0,241.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 8,207 dan nilai signifikan sebesar 0,000.
4. Beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan, berdasarkan pada nilai F_{hitung} 23,349 dengan tingkat signifikansi 0,000. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,554 yang mengindikasikan bahwa 55,4% perubahan dalam keselamatan dan kesehatan kerja dapat

dijelaskan variabel beban kerja, kapasitas kerja, dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya 44.6% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada manajemen PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan untuk lebih memperhatikan kondisi beban kerja pegawai yaitu dengan melakukan evaluasi apakah suatu pegawai sudah mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih terfokus, sehingga kondisi keselamatan dan kesehatan kerja pegawai dapat tercapai dengan baik.
2. Disarankan kepada manajemen PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan untuk meningkatkan kapasitas kemampuan kerja pegawai dengan memberikan dukungan mental dan motivasi positif kepada pegawai, seperti dengan melakukan *briefing* secara rutin atau dengan komunikasi dua arah yang baik antara pimpinan dan bawahan. Sehingga kondisi keselamatan dan kesehatan kerja pegawai dapat tercapai dengan baik.
3. Disarankan kepada manajemen PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan untuk melakukan pemeriksaan kembali akan kondisi ruangan pegawai. Apabila ditemukan ruangan dengan ventilasi yang kurang baik, alangkah baiknya segera diperbaiki. Sehingga kondisi keselamatan dan kesehatan kerja pegawai dapat tercapai, karena sirkulasi udara yang baik.

Disarankan kepada manajemen PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal

Petikemas Belawan untuk lebih mengkondisikan penempatan ruangan pegawai, khususnya pegawai yang bekerja pada divisi yang menuntut fokus dan ketelitian yang tinggi, agar diberikan ruangan yang cukup terhindar dari suara keras/bising yang mayoritas berasal dari suara mesin dan alat berat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, M.A., Sultan, M., Sofia, L., & Oktavianti, B. 2014. *Efektifitas Model Intervensi Penanggulangan Kebakaran di Kota Samarinda*. Psikostudia: Jurnal Psikologi, 3(2), 72-88.
- Ambar, T. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Apriani, D., Nurazi, R., & Praningrum. 2019. *Analisis Karakteristik Individu, Komitmen, Organisasi Beban Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Bengkulu*. The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen, 15(1):113-130.
- Astuti, Okky Suli. 2018. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Gienardy, Melda. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Thesis. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4331-4339.
- Lim, Finella. 2018. *Analisis Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Proyek Konstruksi (Studi Kasus Proyek Pembangunan Apartemen Villa Panbil PT. Wik Far East Batam*. Skripsi. Batam: Universitas Batam.
- Mangkunegara, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. Y., Soemitra, A., & Robain, W. (2021). Top Five Ranking of Sharia Financial Acades with the Potential of Fraud (Case Study of Three Sharia Commercial Banks) In North Sumatera. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(1), 613-625.
- Silalahi, N. 2017. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Rangkuty, D. M., Pane, S. G., Rianto, H., & Jannah, M. (2021). Peningkatan Pemahaman Masyarakat Kelompok Nelayan Desa Pahlawan Tentang Konsep Dasar Perdagangan Internasional. Jurnal Pengabdian UntukMu NegeRI, 5(1), 139-144.

- Rianto, H., & Olivia, H. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(2), 291-299.
- Rumawas, Sofia. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 6 No. 4.
- Rusiadi, dkk. 2014. *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Schultz, D. 2018. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lutfi. 2014. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis. Edisi 2*. Medan: USU Press.
- Tarwaka. 2018. *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Solo: Harapan Press.
- Tjakra, P., dan Sompie, B. 2018. *Penerapan Aspek Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Studi Kasus: Proyek The Lagoon Tamansari Bahu Mall)*. *Jurnal Sipil Statik Universitas Sam Ratulangi*. Volume 3. Nomor 5: 331-340.
- Tjuanda, Yusriwan. 2018. *Pengaruh Pemberian Makanan Selingan Terhadap Peningkatan Kapasitas Kerja Tenaga Kerja di PT Canggih Lestari Plastika Kecamatan Medan Sunggal Medan*. *Jurnal Universitas Sumatera Utara*.
- Warr, P. 2019. *Psychology At Work*. England: 5th Ed. Penguin Books.
- Yuliana, Patrisia. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Shift Kerja terhadap Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Pegawai PT. Kaltim Diamond Coal di Loa Crow*. *Jurnal Universitas Mulawarman Samarinda*. Volume 6. Nomor 1.